

DOI: doi.org/10.21009/JRMSI.010.1.09

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* KARYAWAN
PERUM DAMRI KANTOR PUSAT**

Agung AWS Waspodo

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
e-mail: awaspodo@gmail.com

Lindawati

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
e-mail: lw12101996@gmail.com

Sholikhah

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
e-mail: sholikhahlabs@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui deskripsi dari kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Perum DAMRI Kantor Pusat, pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Perum DAMRI Kantor Pusat, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Perum DAMRI Kantor Pusat. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 118 responden yaitu karyawan Perum DAMRI Kantor Pusat. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu dengan menyebar kuesioner yang kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS 23. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan *explanatory*. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap OCB, terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap OCB.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

OCB merupakan perilaku yang berasal dari diri setiap karyawan atau anggota organisasi tanpa adanya paksaan atau dorongan dari orang lain, melainkan perilaku sukarela yang diberikan oleh anggota organisasi kepada organisasinya. Karyawan yang memiliki sikap OCB cenderung akan memberikan kontribusi nyata, semata-mata hanya untuk kemajuan perusahaan tanpa mengharapkan *reward* atau imbalan apapun dari perusahaan. OCB salah satunya dapat meningkatkan efektivitas perusahaan, meningkatkan produktivitas kerja, serta membantu karyawan untuk bisa beradaptasi dengan karyawan lain maupun lingkungan sekitar. Namun di sisi lain, perusahaan terkadang tidak menyadari pentingnya sikap OCB yang harus diterapkan oleh karyawan. Perusahaan seringkali melupakan apa yang karyawan harapkan dan yang karyawan butuhkan.

Menurut (Swaminathan, 2013) dalam penelitian yang dilakukan oleh Arya dan Suwandana (2017) menyatakan, peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* bergantung terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka akan memberikan pengaruh pada kinerja mereka dalam organisasi.

Menurut Wexley dan Yukl dalam Bangun (2012:327) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapan mereka terhadap pengalaman masa depan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menghasilkan sikap yang positif dan mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan sebaik dan seoptimal mungkin. Kemudian karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi, cenderung akan menimbulkan dan merasa mengalami keterikatan yang sangat erat dengan pekerjaannya, sehingga ia akan merasa tidak mampu jika meninggalkan pekerjaannya.

Menurut Pattanaik dan Biswan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati dan Surachman (2013) menjelaskan bahwa untuk menciptakan suasana ramah menyenangkan dimana karyawan bisa memiliki identifikasi dengan organisasi dan merasa puas terhadap pekerjaan mereka, dan menggambarkan persepsi individu mengenai lingkungan kerjanya berdasarkan pada pengalaman mereka sehari-hari. Selain itu,

menurut James dalam penelitian yang dilakukan Sukmawati dan Surachman (2013) menyatakan bahwa evaluasi psikologis terhadap lingkungan kerja oleh individu mulai menjadi makin penting bagi perilaku ekstra peran (OCB) dari karyawan, yang selanjutnya bisa menjelaskan apa yang menjadi kebutuhan individu di tempat kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan sekitar yang dapat mendukung proses kerja karyawan agar dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan harapan perusahaan. baik dari segi tempat, suasana, fasilitas kerja yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis dengan karyawan lain.

Lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan menciptakan gairah kerja yang positif sehingga karyawan akan lebih meningkatkan prestasi kerja yang baik, karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tidak memerlukan pengawasan yang lebih dari perusahaan melainkan saling mengingatkan dan melakukan pengawasan antar individu agar bersama-sama dapat mencapai prestasi dan tujuan yang perusahaan harapkan.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Perum DAMRI Kantor Pusat”**.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran atau deskripsi Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Perum DAMRI Kantor Pusat?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Perum DAMRI Kantor Pusat?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Perum DAMRI Kantor Pusat?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran atau deskripsi dari kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Perum DAMRI Kantor Pusat.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Perum DAMRI Kantor Pusat.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Perum DAMRI Kantor Pusat.

TELAAH PUSTAKA

Deskripsi Konseptual

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Robins dan Judge dalam penelitian yang dilakukan oleh Putra (2016) “karyawan akan melakukan suatu pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaannya tanpa menginginkan suatu imbalan yang disebut OCB”. *Organizational Citizenship Behavior* ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Menurut Organ dalam Luthans (2006:125) mengemukakan bahwa “OCB adalah bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual tidak berkaitan dengan *system reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektifitas organisasi”.

Sedangkan menurut Greenberg dan Robert (2000:372) “OCB adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi ketentuan formal dari pekerjaannya.” Pendapat lain mengenai OCB menurut Yaghoubi (2011) dalam penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Kartika (2016) mengatakan bahwa “*Organizational Citizenship Behavior* juga dikenal sebagai perilaku *extra role* yang merupakan tindakan melebihi persyaratan pekerjaan yang seharusnya, dimana peran ekstra disini berarti kontribusi individu yang melebihi atau melampaui perannya dan tidak diakui oleh *system reward*”. Kepuasan Kerja

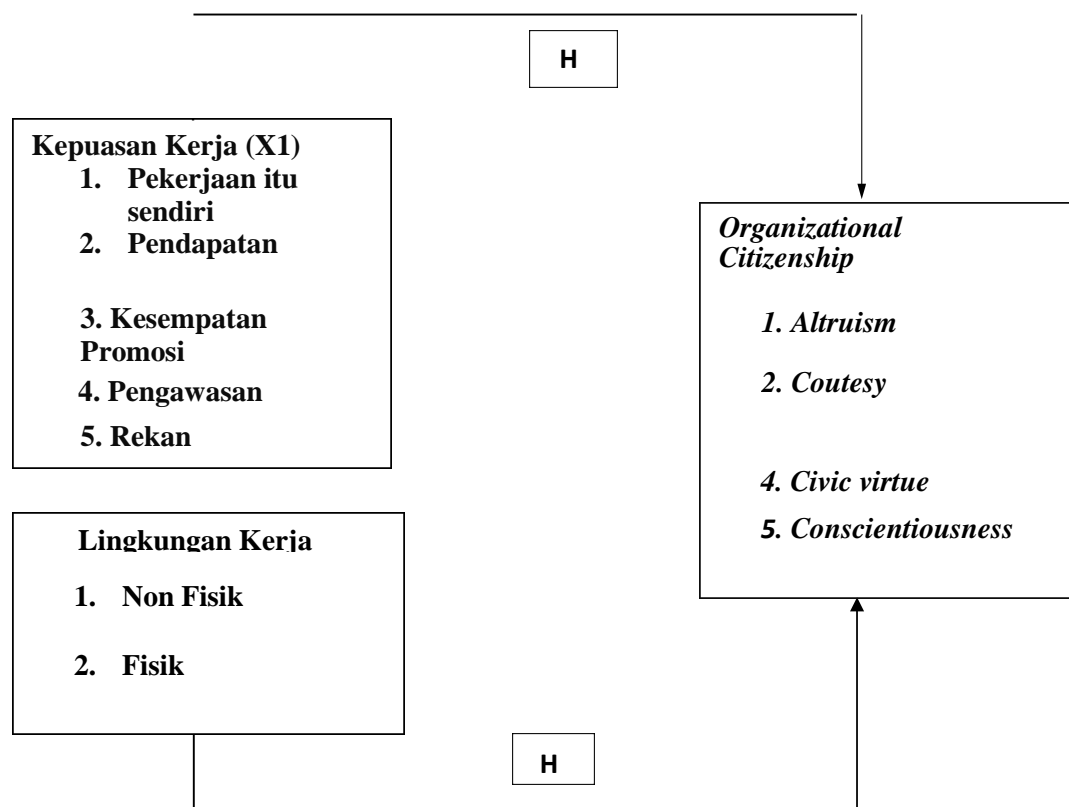
Hasibuan (2013:202) mengatakan “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”. Kemudian menurut Bangun (2012:327) “kepuasan kerja merupakan penilaian ke atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan”.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ristiana (2013:58) menjelaskan bahwa “kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap salah satu pekerjaannya”. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi pekerjaannya daripada karyawan yang tidak puas.

Lingkungan Kerja

Menurut Sadarmayati dalam penelitian yang dilakukan oleh Alif (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Selain itu menurut Nitisemito dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati *et al.* (2016) mengatakan lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.



Gambar 1 Model penelitian

Sumber: kerangka diolah peneliti (2018)

Hipotesis merupakan dugaan sementara, berdasarkan teori dan kerangka pemikiran diatas hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis 1

Ho: Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizen Behavior*

Ha: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizen Behavior*

Hipotesis 2

Ho: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizen Behavior*

Ha : Lingkunagan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizen Behavior*

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian merupakan cara yang dipergunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mencapai tujuan didalam penelitian ini, Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory survey*. Dalam penelitian ini etode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan *explanatory survey*.

Menurut Sedarmayanti (2011) metode deskriptif adalah suatu metode dalam pencarian fakta status sekelompok manusia, suatu obyek, suatu kondisi, suatu system pemikiran ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang dengan interpretasi yang tepat. Dalam penelitian ini metode deskriptif bertujuan untuk memperoleh deskriptif atau gambaran mengenai kepuasan kerja dan lingkungan kerja serta *Organizational Citizen Behavior* pada karyawan Perum DAMRI.

Sedangkan *explanatory survey* menurut Nazir (2005:51) merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian *explanatory* bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizen Behavior* karya Perum DAMRI.

Tabel 1. Pengukuran Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Tidak setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju	4

Sumber: Sugiyono (2015)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Product Moment Pearson Correlation* dengan *software* SPSS versi 23.0. Syarat valid dengan jumlah 30 responden dengan kriteria pengujian r hitung $>$ r tabel (0,361), jadi hasil validitas harus melebihi 0,361 baru dinyatakan valid. Hasil yang didapat menunjukkan semua pernyataan valid. Hasil pengujian validitas ditampilkan pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Item	Rtabel	Rhitung	Keterangan
Kepuasan Kerja(X1)			
1	0,361	0.709	Valid
2	0,361	0.522	Valid
3	0,361	0.517	Valid
4	0,361	0.693	Valid
5	0,361	0.569	Valid
6	0,361	0.377	Valid
7	0,361	0.668	Valid
8	0,361	0.637	Valid
9	0,361	0.687	Valid
10	0,361	0.574	Valid
11	0,361	0.502	Valid
12	0,361	0.625	Valid
13	0,361	0.515	Valid
Lingkungan Kerja (X2)			
14	0,361	0.656	Valid
15	0,361	0.567	Valid
16	0,361	0.644	Valid

17	0,361	0.645	Valid
18	0,361	0.631	Valid
19	0,361	0.551	Valid
20	0,361	0.612	Valid
Organizational Citizenship Behavior(Y)			
21	0,361	0.666	Valid
22	0,361	0.687	Valid
23	0,361	0.588	Valid
24	0,361	0.658	Valid
25	0,361	0.637	Valid
26	0,361	0.682	Valid
27	0,361	0.694	Valid
28	0,361	0.648	Valid
29	0,361	0.729	Valid
30	0,361	0.611	Valid
31	0,361	0.618	Valid
32	0,361	0.725	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Berdasarkan Tabel 2 uji validitas yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan organizational citizenship behavior dapat dilihat dari seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena seluruh instrumen memenuhi syarat yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361).

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dengan melihat *cronbach's alpha*, jika nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,600 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. Hasil yang didapat menunjukkan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat reliabel. Hasil pengujian reliabilitas ditampilkan pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil uji Reliabilitas

<i>Cronbach's</i>		
Variabel	<i>Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,889	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,850	Reliabel
OCB	0,915	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan *one-sample Kolmogorov-smirnov test* dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikannya lebih dari 0,05. Hasil uji normalitas ditampilkan pada Tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Unstandardized		
Residual		
N		118
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,89029698
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,054
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,c}

Sumber: Data diolah peneliti (2018)

Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai

hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 23, yaitu dengan mencari persamaan garis regresi variabel kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap OCB (Y).

Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja terhadap OCB

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
OCB *	Between	(Combined)	1812,331	31	58,462	3,380	,000
Kepuasan Kerja Groups							
		Linearity	1156,684	1	1156,684	66,880	,000
		Deviation from Linearity	655,647	30	21,855	1,264	,201
	Within Groups		1487,364	86	17,295		
	Total		3299,695	117			

Sumber: Data diolah oleh penulis (2019)

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja terhadap OCB

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
OCB *	Between	(Combined)	1408,917	18	78,273	4,098	,000
		Linearity	1021,151	1	1021,151	53,467	,000
Lingkungan Kerja Groups							
		Deviation from Linearity	387,766	17	22,810	1,194	,283
	Within Groups		1890,778	99	19,099		

Total	3299,695	117
-------	----------	-----

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Hasil Uji Multikolinearitas

Penelitian ini melakukan uji multikolinieritas dengan tujuan melihat keadaan dimana antara dua variabel bebas atau lebih pada model regresi terjadi di hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik menyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Multikolinieritas dapat melihat adanya VIF atau *Value Inflation Factor* pada model regresi di tabel *coefficients*, jika nilai VIF kurang dari 10 maka variabel tersebut tidak mempunyai masalah multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya dan jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics			
		Tolerance	VIF
Model			
1	Kepuasan Kerja	,818	1,222
	Lingkungan Kerja	,818	1,222

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Hasil Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini metode pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan Spearman's rho yaitu jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, tetapi jika signifikansi $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas akan ditampilkan pada tabel 8 berikut ini.

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

			Unstandardized	Kepuasan	Lingkungan
			Residual	Kerja	Kerja
			Correlation		
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Coefficient	1	0,007	-0,016
		Sig. (2-tailed)	.	0,938	0,861
		N	118	118	118
		Correlation			
		Coefficient	0,007	1	,413**
		Sig. (2-tailed)	0,938	.	0
	Kepuasan Kerja	N	118	118	118
		Correlation			
		Coefficient	-0,016	,413**	1
		Sig. (2-tailed)	0,861	0	.
		N	118	118	118
		Correlation			
		Coefficient	-0,016	,413**	1
		Sig. (2-tailed)	0,861	0	.
	Lingkungan Kerja	N	118	118	118
		Correlation			

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
Model			
1	(Constant)	13,067	2,031
	Kepuasan Kerja	,311	,054
	Lingkungan Kerja	,447	,091

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 9, diperoleh persamaan regresi

sebagai berikut: $Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$

$$Y' = 13,067 + 0,311 X_1 + 0,447 X_2$$

Berdasarkan model matematis diatas, tanpa adanya variabel bebas, variabel kepuasan kerja sudah mencapai nilai konstanta (a) sebesar 13,067. Selanjutnya, variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,311 dan memiliki pengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan nilai variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka akan terjadi peningkatan pula pada variabel OCB sebesar 0,311 satuan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh. Kemudian, variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,447 dan memiliki pengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan nilai variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka akan terjadi peningkatan pula pada variabel OCB sebesar 0,447 satuan dan lingkungan kerja berpengaruh.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel bebas menjelaskan variabel terikat, dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R²* karena jika jumlah variabel bebas bertambah atau dikurangi, maka nilai *Adjusted R²* akan berubah, sehingga memperjelas pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) akan ditampilkan pada tabel 10 berikut ini.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
R Square		
0,463	0,454	3,924

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Pada penelitian ini nilai *Adjusted R²* adalah sebesar 0,454, jadi sumbangan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja sebesar 45,4%. Sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.

Hasil Uji t

Tabel 11. Hasil Uji t Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
Model					T Sig.
1	(Constant)	13,067	2,031		6,435 ,000

Kepuasan Kerja	,311	,054		5,743	,000
			,434		
Lingkungan Kerja	,447	,091	,371	4,917	,000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Perhitungan SPSS 23 tahun (2019)

Berdasarkan Tabel 11, variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.743 dan lingkungan kerja 4.917. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $118-2-1=115$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.980 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Selanjutnya untuk variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4.917 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel begitupun dengan nilai signifikansi dibawah nilai signifikansi α sebesar 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

Kesimpulan dan

Saran Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data primer mengenai pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Perum Damri Kantor Pusat, berdasarkan hasil analisis deskriptif adalah:

- a. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Perum DAMRI Kantor Pusat tergolong dalam kategori rendah.
 - b. Lingkungan Kerja yang dimiliki karyawan Perum DAMRI Kantor Pusat dalam kategori yang kurang baik.
 - c. *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Perum DAMRI Kantor Pusat tergolong dalam kategori rendah.
2. Pernyataan hipotesis pertama (H₁) diterima. Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Perum DAMRI Kantor Pusat.
 3. Pernyataan hipotesis kedua (H₂) diterima. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Perum DAMRI Kantor Pusat.

Implikasi

Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Perum DAMRI Kantor Pusat. Jika karyawan merasakan kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan cenderung akan berperilaku OCB. Hal tersebut dilihat dari hasil tertinggi jawaban responden pada skor sangat tidak setuju (sts) sebesar 46.62% menyatakan karyawan tidak mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan hasil terendah jawaban responden berada pada skor sangat setuju (ss) yaitu sebesar 6.78% yang menyatakan karyawan tidak memperoleh pendapatan sesuai dengan beban kerja yang diterima.

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Perum DAMRI Kantor Pusat. Jika karyawan merasakan lingkungan kerja yang kurang baik, maka karyawan cenderung enggan untuk berperilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Hal tersebut dilihat dari hasil tertinggi jawaban responden pada skor sangat tidak setuju (sts) yaitu sebesar 43.22% yang menyatakan, karyawan merasakan kelelahan dalam bekerja, akibat beban kerja yang diterima. Sedangkan hasil terendah jawaban responden berada pada skor sangat setuju (ss) sebesar 2.54% yang menyatakan karyawan tidak merasakan keamanan dan

kenyamanan berada ditempat mereka bekerja saat ini.

Saran Praktis

1. Variabel *Organizational Citizenship Behavior*, tidak semua karyawan bisa memiliki perilaku tersebut, karena perilaku demikian tumbuh atas dasar kerelaan hati dalam memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan yang semata-mata hanya untuk kepentingan perusahaan bukan untuk diri sendiri. Namun untuk membentuk perilaku tersebut perlu adanya sesuatu hal yang mendorong salah satu nya adalah dengan memenuhi kebutuhan karyawan yang memang dirasa tidak memuaskan dan menyediakan kebutuhan yang mendukung pekerjaan karyawan dalam hal lingkungan kerja yang mendukung, buat suasana kerja senyaman mungkin demi kemajuan bersama dan tercapainya tujuan perusahaan.
2. Pada variabel kepuasan kerja terhadap OCB, saran yang dapat diberikan untuk Perum DAMRI Kantor Pusat yaitu: hendaknya perusahaan memahami dan mencoba untuk membuat evaluasi bagi karyawan sekiranya apa yang kurang dan harus diperbaiki dari perusahaan maupun karyawannya sendiri agar bisa bersama-sama bersinergi membangun perusahaan untuk yang lebih baik. Tidak semua karyawan mau mengungkapkan apa yang mereka rasakan, apa yang menjadi faktor yang membuat karyawan tidak merasakan kepuasan di dalam perusahaan sebaiknya bisa untuk dipertimbangkan dan menjadi evaluasi bagi perusahaan.
3. Pada variabel lingkungan kerja terhadap OCB, saran yang dapat diberikan untuk Perum DAMRI Kantor Pusat, yaitu: sebaiknya mulai ada perbaikan dan pembenahan agar karyawan yang bekerja di perusahaan merasakan kenyamanan berada di dalam perusahaan. lingkungan yang aman dan nyaman akan menghasilkan suasana yang positif, sehingga karyawan akan bekerja lebih giat lagi dan memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya, dan

tentu perlu adanya pengawasan dari atasan agar bisa berkoordinasi lebih baik lagi demi berlangsung hidup perusahaan.

Saran Teoretis

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lain yang mendukung variabel terikat OCB antara lain gaya kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja, pengembangan karir, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan kemudian masih banyak lagi yang bisa dikembangkan sendiri.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang sama namun dengan objek penelitian yang berbeda atau menggunakan variabel yang berbeda dengan objek penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Astika, dan Suwandana. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 9. PP. 5643-5670.
- Darmawati. 2013. Pengaruh kepuasaan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi*, vol. 9, No. 1.
- Greenbergand, Jerald dan Baron, A. Robert. 2000. *Behavior In Organization*. New Jersey: Person Prentice hall.
- Lutans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Andi.
- Nurhayati, D. Minarsih. Wulan. 2016. Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja terhadap Organizational Citienship Behavior. Studi Kasus pada PT. Perwirabhakti Sentra sejahtera di Kota Semarang. *Juornal Of Management*, Volume 2 No.
- Melayu, Hasibuan. S.P (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Organ, D.W. 2006. *Organizational Citizenship Behavior Its Nature. Antecadent And Consequences*. California: Sage Publication. Inc.
- Pitaloka. Paramita. 2014. The Affect of Work Environment, Job Satisfaction, Organizational Commitment on Organizational Citizen Behavior of Internal Auditors. *International Journal of Business, Economics and Law*, Vol. 5, No. 2.
- Prasetio. Syahrizal. Luturlean. 2015. The Effects Of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Siasat Bisnis* Vo. 19 No. 2. PP. 99-108.
- Putra. dan Dewi. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisa terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5, No.8, PP. 4892-4920.
- Ristiana, M. 2013. Pengaruh Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen*. Januari 2013, Vol. 9 No.1. PP. 56-70.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuntitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung. Alfabet.
- Sukmawati. Surachman. 2013. Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai mediator pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 11, No,4.
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga

